ANNALES
UNIVERSITATIS MARIAE CURIE-SKŁODOWSKA
LUBLIN—POLONIA
VOL. XXX, 2 SECTIO G 1983

Instytut Administracji i Prawa Publicznego UMCS

Teresa LISZCZ

Kierownik zakładu pracy — pracownik czy pracodawca?

Руководитель предприятия — работодатель или работник?

Der Leiter des Arbeitsbetriebes — Arbeitnehmer oder Arbeitgeber?

Pytanie postawione w tytule może wydawać się nie uzasadnione w świetle obowiązującego kodeksu pracy, który między innymi w art. 68 § 1 jednoznacznie stanowi o nawiązaniu stosunku pracy z kierownikiem zakładu pracy. Mimo to warto, jak sądzę, zastanowić się nad problemem zawartym w nim.

Podmiotem zatrudniającym, czyli — według dawniejszej terminologii — pracodawcą [1] jest na gruncie polskiego prawa pracy przede wszystkim zakład pracy, a obok niego — znacznie rzadziej w praktyce — osoba fizyczna. W tym drugim przypadku partnerem pracownika w stosunku pracy jest konkretny znany człowiek, który z reguły osobiście kieruje pracą i wykonuje wobec pracowników wszystkie prawa i obowiązki podmiotu zatrudniającego.

W typowej dla naszych warunków sytuacji podmiotem zatrudniającym jest zakład pracy, a więc jednostka organizacyjna, będąca z reguły osobą prawną (prawa cywilnego) lub nie posiadająca osobowości prawnej

[1] Termin „pracodawca", używany w ustawodawstwach państw kapitalistycznych na określenie podmiotu zatrudniającego w stosunku pracy, został w swoim czasie poddany surowej krytyce przez klasyków marksizmu jako nielogiczny i kamuflujący istotę burżuazyjnego stosunku pracy przez to, że nazywa dawcą pracy tego, kto za pieniądze bierze cudzą pracę. Z tej przyczyny w ustawodawstwach pracy państw socjalistycznych nie używa się w zasadzie tego terminu, zastępując go innymi określeniami — w szczególności nazwą „zakład pracy". W polskim prawie pracy określa się jako „pracodawcę" tylko osobę fizyczną zatrudniającą pracowników. W tym opracowaniu używam nazwy „pracodawca" — ze względu na jej jednoznaczność — jako synonimu określenia „podmiot zatrudniający".

w sferze stosunków cywilnoprawnych, lecz wyposażona w podmiotowość prawną prawa pracy. Pracodawcy nie można w tych przypadkach utożsamiać z konkretnym człowiekiem. Reprezentuje go wobec pracowników i działa w jego imieniu kierownik zakładu pracy, który w oczach pracowników ucieleśnia pracodawcę. W przepisach dotyczących organizacji lub funkcjonowania jednostek organizacyjnych danego rodzaju bywa on określany różnymi nazwami, w szczególności jako: dyrektor (przedsiębiorstwa państwowego, szkoły, zespołu opieki zdrowotnej), kierownik (spółdzielni), naczelnik, wojewoda, minister, ambasador, rektor, sekretarz, prezes. Nazwa stanowiska nie ma znaczenia przy uznaniu osoby piastującej dane stanowisko za kierownika zakładu pracy. Decydujące jest to, czy jednostka organizacyjna, którą osoba zajmująca to stanowisko kieruje z mocy przepisów ustawy lub innego aktu regulującego organizację lub funkcjonowanie jednostek danego rodzaju, jest zakładem pracy.[2] Głównym zaś wykładnikiem tego jest przyznanie kierownikowi przez właściwe przepisy kompetencji do nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy z pracownikami danej jednostki lub przynajmniej z podstawową ich grupą.

W dwustronnych zobowiązaniowych stosunkach pracy, jakie łączą zakład pracy z każdym z jego pracowników, kierownik zakładu występuje po stronie pracodawcy jako partner pracowników, popierający interes zakładu. Jednocześnie w jednym — własnym — stosunku pracy z tym samym zakładem staje w charakterze pracownika naprzeciw zakładu-pracodawcy, którego w tym przypadku wyjątkowo reprezentuje ktoś inny (organ samorządu pracowniczego, organ założycielski, jednostka nadrzędna i in.), przeciwstawiając pracodawcy własny, pracowniczy interes. Zachodzi więc tu swoiste „rozdwojenie osobowości" kierownika, który nie może bez reszty identyfikować się ani z interesem zakładu, ani z interesem pracowników. Według prawa jest pracownikiem, z punktu widzenia pracowników — pracodawcą. Ocena jego własnego przekonania w tym względzie nie należy do prawnika.

W radzieckim prawie pracy zamiast pojęcia kierownika zakładu pracy używa się z reguły określenia „administracja zakładu", obejmującego, niezbyt zresztą precyzyjnie określoną, grupę pracowników na stanowiskach kierowniczych w danym przedsiębiorstwie lub instytucji, pełniącą funkcję kolektywnego (lecz nie kolegialnego) kierownika zakładu pracy W piśmiennictwie radzieckim od dawna występuje pogląd upatrujący w administracji zakładu jako kolektywnym kierowniku zakładu odrębny podmiot stosunku pracy, stojący obok zakładu, naprzeciw pracownika. We-

[2] Poglądy na temat pojęcia zakładu pracy przedstawiłam w opracowaniach: *Pojęcie zakładu pracy według polskiego prawa pracy*, Ann. Univ. Mariae Curie--Skłodowska 1980, vol. XXVII oraz *Państwowe zakłady pracy*, „Nowe Prawo" 1981, nr 10—12.

dług tej koncepcji, prezentowanej w klasycznej wersji przez N. G. Aleksandrowa [3], przedsiębiorstwo lub instytucja jest podmiotem tylko majątkowych praw i obowiązków pracodawcy, natomiast nosicielem praw i obowiązków niemajątkowych ze stosunku pracy po stronie podmiotu zatrudniającego jest administracja zakładu, którą w związku z tym określa się jako współpodmiot (ros. *sosubiekt*) stosunku pracy.

Na początku lat siedemdziesiątych zaprezentowano w Związku Radzieckim nową wersję tej koncepcji. *Novum* polega na tym, że — jak twierdzi jej autor [4] — podział praw i obowiązków ze stosunku pracy między zakład pracy i administrację nie dokonuje się według kryterium majątkowego lub niemajątkowego ich charakteru, lecz wedle tego, czy chodzi o stosunki wewnątrz czy na zewnątrz zakładu pracy. W stosunkach zewnętrznych, w szczególności przy nawiązaniu stosunku pracy, gdy stoją naprzeciw siebie dwa odrębne podmioty — zakład pracy i kandydat na pracownika — podmiotem jest zakład. Zaś w stosunkach wewnętrznych, a więc w trakcie trwania stosunku pracy, kiedy pracownik jest jako członek kolektywu pracowniczego „wewnętrznym elementem" zakładu pracy, podmiotem, czy raczej subpodmiotem (ros. *subsubiekt*) ma być administracja zakładu.

Ostatnio te koncepcje „rozdwojenia" pracodawcy zostały w piśmiennictwie radzieckim wyraźnie zakwestionowane. Twierdzi się obecnie, że podmiotem zatrudniającym w stosunku pracy jest tylko zakład pracy (przedsiębiorstwo, instytucja), zaś administracja jest organem podmiotu zatrudniającego. Nadal uważa się natomiast administrację za podmiot niektórych innych stosunków regulowanych przez prawo pracy, w szczególności przy zawieraniu umów zbiorowych z zakładowym komitetem związkowym.[5]

W polskim piśmiennictwie tezy o odrębnej podmiotowości kierownika zakładu pracy w stosunku pracy z innym pracownikiem zakładu nikt wyraźnie nie sformułował. Pewną zachętę do postawienia takiej tezy stwa-

---

[3] N. G. A l e k s a n d r o w: *Trudowoje prawootnoszenije.* Moskwa 1948, ss. 209—213. Równolegle występował w piśmiennictwie radzieckim odmienny pogląd, uznający tylko przedsiębiorstwo za stronę stosunku pracy (por. np. A. W i e n i e d i k t o w: *O gosudarstwiennych juridiczeskich licach w SSRR,* Wiestnik LGU 1955, nr 3, s. 96 i A. S. P a s z k o w: *Otgraniczenije trudowogo prawa ot smieżnych otraslej prawa* [w:] *Sowietskoje trudowoje prawo,* Izd. MGU, Moskwa 1960, s. 14 i n.).

[4] O. N. B u c h a ł o w s k i: *Prawowoje położenije priedprijatija po trudowomu zakonodatielstwu,* Woronież 1974.

[5] N. G. K u l i k o w a: *Socyalisticzeskoje gosudarstwiennoje priedprijatije kak subjekt trudowych prawootnoszenij,* „Prawowiedienije" 1979, z. 6, s. 36 i n. Pojawił się też pogląd uznający tylko dyrektora za organ przedsiębiorstwa jako zakładu pracy (S. A. I w a n o w, R. Z. L i w s z y c, J. P. O r ł o w s k i: *Sowietskoje trudowoje prawo: woprosy tieorii,* Izd. Nauka, Moskwa 1978, ss. 278—279).

rzają zresztą niektóre przepisy kodeksu pracy, np. art. 234 k. p. wymienia obowiązki kierownika zakładu w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy niejako obok obowiązków zakładu pracy (art. 207 i 227 k.p.) oraz obowiązków pracownika (art. 233 k.p.). Należy jednak zwrócić uwagę na to, że art. 234 jest zamieszczony w rozdziale VII kodeksu zatytułowanym „Obowiązki pracownika,", co oznacza, że wymienione w nim obowiązki kierownika zakładu pracy są jego, jako pracownika, obowiązkami wobec zakładu pracy, a nie obowiązkami kierownika wobec pracowników. Za stan bezpieczeństwa i higieny pracy kierownik zakładu odpowiada (materialnie i porządkowo) przed swym kontrahentem — zakładem pracy oraz w zakresie wynikającym z przepisów prawa karnego i prawa o wykroczeniach — przed właściwymi organami państwa. Nie odpowiada zaś za naruszenie obowiązków z tego zakresu przed pracownikiem, wobec którego odpowiedzialny (materialnie) jest zakład pracy, chyba że w grę wchodzi deliktowa odpowiedzialność kierownika wobec poszkodowanego pracownika na podstawie przepisów prawa cywilnego.

W doktrynie zachodnioniemieckiej wyróżnia się wśród podmiotów prawa pracy tzw. *arbeitgeberähnliche Personen*, po polsku — osoby z kręgu pracodawcy.[6] Według określenia E. Pakebuscha, autora monografii na temat statusu *arbeitgeberähnliche Personen* [7], należą do tej grupy osoby, które wchodzą w skład organów osoby prawnej prawa prywatnego lub ułomnej osoby prawnej, powołanych z mocy ustawy, statutu lub umowy spółki do reprezentacji tych organizacji będących pracodawcami. Zalicza on do niej też przedstawicieli ustawowych pracodawców, będących osobami fizycznymi nie posiadającymi wymaganej zdolności do czynności prawnych.

Osoby fizyczne powołane do reprezentowania osób prawnych prawa publicznego są urzędnikami (*Beamten*), pozostającymi w szczególnym stosunku publicznoprawnym *(Dienst- und Treue-Verhältnis)* z podmiotem prawa publicznego (np. związek, kraj, powiat, gmina, izba handlowa, stowarzyszenie zawodowe). Zajmują one szczególne miejsce w ustawodawstwie pracy RFN. Podmiot prawa publicznego nie jest tam uważany za pracodawcę *sensu stricto*, lecz jest traktowany analogicznie jak pracodawca (tzw. *Dienstherr*), zaś osoby powołane do jego reprezentowania i upoważnione z mocy prawa do podejmowania decyzji personalnych w sprawach podległych sobie urzędników (tzw. *Dienstvorgesetzte*) są przyrównywane do *arbeitgeberähnliche Personen*.

---

[6] Za wzorem M. Święcickiego, (*Prawo pracy*, Warszawa 1968, s. 121), który wprowadził termin „osoby z kręgu pracowniczego".

[7] E. Pakebusch: *Die arbeitgeberähnlichen Personen und ihre arbeitsrechtliche Sonderstellung*, Frankfurt a. M. 1961. Przytoczone informacje i poglądy na temat statusu tych osób są zaczerpnięte głównie z tej monografii.

Osoby z kręgu pracodawców nie mogą być prawnie utożsamiane z pracodawcą, jednakże wykonują jego funkcję i identyfikują się z jego interesem. Mają pozycję współprzedsiębiorców, a nie osób oddających się do rozporządzenia innemu podmiotowi, mimo że z reguły za swoje działanie są opłacane. Ich umocowanie do działania w imieniu pracodawcy jest pierwotne, gdyż opiera się na ustawie lub statucie (umowie spółki, pełniącej w spółce rolę statutu), a nie na czynności dokonanej z pracodawcą. W praktyce uważa się je za pracodawców, zaznaczając, że zachodzi podział funkcji pracodawcy między osobą prawną (inną jednostką organizacyjną), której służy roszczenie o świadczenie pracy i którą obciąża obowiązek zapłaty wynagrodzenia, oraz osobami z kręgu pracodawców wykonującymi pozostałe prawa i obowiązki pracodawcy, tj. „władzę pracodawcy".[8] W zakresie prawa do świadczenia pracy i obowiązku zapłaty wynagrodzenia osoby z kręgu pracodawcy działają tylko jako przedstawiciele pracodawcy ze skutkami bezpośrednio dla niego. W pozostałym zakresie działają we własnym imieniu. Są nosicielami najwyższej władzy wydawania poleceń, same zaś nie są ograniczone przez cudze polecenia i nikt nie może rozporządzać ich siłą roboczą, muszą się natomiast poddać kontroli innego organu.

W doktrynie zachodnioniemieckiej nie ma zgodności co do kwalifikacji pozycji tych osób w aspekcie prawa pracy. Dawniejsza nauka była skłonna przypisywać im status pracownika *sensu largo*. Niektórzy autorzy, w szczególności A. Nikisch, dostrzegali w nich jednocześnie pracowników — w stosunku do osoby pracodawcy i pracodawców — w stosunku do załogi.[9] Ostatnio utorował sobie drogę pogląd, że nie należą one ani do pracodawców, ani do pracowników, lecz stanowią odrębną socjologiczną grupę, która wymaga też osobnego prawnego potraktowania. Coraz szerzej przyjmuje się na ich określenie w nauce i nawet w orzecznictwie sądowym zaprezentowany tu termin *arbeitgeberähnliche Personen*, mimo że ustawodawca — jak dotąd — nie stosuje go. Decydujące znaczenie, jak się zdaje, autorzy zachodnioniemieccy przywiązują do pozycji socjoekonomicznej tej grupy w społeczeństwie, która, ich zdaniem, nie uzasadnia obejmowania tych osób ochroną prawa pracy, przewidzianą dla słabych ekonomicznie i socjalnie zależnych pracowników.

Jeśli chodzi o rodzaj więzi prawnej między osobą z kręgu pracodawcy a pracodawcą, wskazuje się najczęściej na tzw. umowę o świadczenie usług, nie stwarzającą podporządkowania osoby świadczącej usługi (*freier unabhängiger Dienstvertrag*), do której stosuje się przepisy kodeksu cy-

---

[8] W tym punkcie istnieje wyraźna zbieżność tej koncepcji z przedstawioną wcześniej radziecką koncepcją podzielonej podmiotowości po stronie podmiotu zatrudniającego.

[9] A. Nikisch: *Arbeitsrecht*, 2. Aufl., Tübingen 1959, § 44 II 3.

wilnego (§ 320—327 BGB). Twierdzi się jednocześnie, że stosunek powstający z tej umowy posiada pewne cechy charakterystyczne dla stosunku pracy (*Arbeitsverhältnis*), a w szczególności, że występuje w nim obowiązek pieczy pracodawcy (*Fürsorgepflicht*) i obowiązek lojalności (*Treuepflicht*) osoby świadczącej usługi. W szczególny sposób są te osoby związane obowiązkiem zachowania tajemnicy firmy (służbowej). Dopuszcza się stosowanie do tych umów niektórych norm prawa pracy na mocy wyraźnego odesłania lub ze względu na sens i cel normy.

Niekiedy prawo i obowiązek kierowania sprawami pracodawcy, zwłaszcza w spółkach osobowych, gdzie zachodzi ścisły związek między pracą a kapitałem, wynika z samej umowy spółki. Nie istnieje wtedy żaden odrębny stosunek prawny między pracodawcą a osobą z kręgu pracodawcy, którego treścią byłoby wykonywanie funkcji pracodawcy, lecz odbywa się ono w ramach stosunku członkostwa spółki. Podobnie może się ta sprawa przedstawiać w stowarzyszeniach i innych związkach zatrudniających pracowników.

Kierownik zakładu pracy (*Betriebsleiter*), nie będący członkiem organu reprezentującego pracodawcę, nie jest w doktrynie zachodnioniemieckiej zaliczany do *arbeitgeberähnliche Personen*, lecz do grupy kierowniczych pracowników (*leitende Angestellten*), którzy według przeważającego obecnie poglądu są pracownikami *sensu stricto* (podporządkowanymi).[10] Należy jednak wziąć pod uwagę to, że pojęcia „zakład" (*Betrieb*) i „kierownik zakładu" (*Betriebsleiter*) znaczą tam co innego niż u nas. Zakład nie jest podmiotem zatrudniającym. Podmiotem tym, czyli pracodawcą, jest przedsiębiorca (*Unternehmer*), którym jest zwykle spółka, rzadziej — osoba fizyczna albo osoba prawna prawa publicznego. Zakład jest częścią przedsiębiorstwa mającego zdecentralizowaną organizację, realizującą określone zadania techniczno-organizacyjne przy względnej samodzielności działania kierownictwa.[11] Zakład nie będąc pracodawcą, jest jednak traktowany w pewnym sensie jako podmiot niektórych innych stosunków regulowanych przez prawo pracy, w szczególności w zakresie współdziałania przedsiębiorstwa z załogą. Umocowanie kierownika zakładu do kierowania podległymi pracownikami i do działania w określonym zakresie w imieniu pracodawcy jest wtórne — opiera się głównie na czynności prawnej — umowie zawartej z pracodawcą. Umocowanie to może być ograniczone pod względem przedmiotowym i czasowym i nie powinno osiągnąć zakresu umocowania opartego na ustawie lub statucie. Kierownik zakładu jest pracownikiem zależnym ekonomicznie i osobiście od pracodawcy, związanym jego poleceniami, chociaż umowa o pracę (*Anstel-*

[10] D. Wiegand: *Der leitende Angestellte als Arbeitnehmer*, Freiburg 1972.

[11] K. Fitting, F. Auffarth: *Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar*, 11. Aufl., München 1974, ss. 73—75.

lungsvertrag) przyznaje mu zwykle znaczny stopień samodzielności w kierowaniu zakładem. Kierownik zakładu, podobnie jak pozostali pracownicy na kierowniczych stanowiskach, jest uważany za współpracownika a nie za współprzedsiębiorcę.

Według polskiego prawa pracy, zakład pracy jest podmiotem zatrudniającym, zaś kierownik zakładu jest jego ustawowym przedstawicielem.[12] Przeważnie jest on jednocześnie organem osoby prawnej, jeśli jednostka organizacyjna stanowiąca zakład pracy posiada osobowość prawną, jak to ma miejsce na przykład w przypadku jednozakładowych przedsiębiorstw państwowych. Umocowanie kierownika zakładu pracy do reprezentowania zakładu w stosunkach pracy opiera się bezpośrednio na ustawie (art. 4 i 23 k.p.), a nie na czynności prawnej. Pod tym względem status kierownika zakładu przypomina status zachodnioniemieckich osób z kręgu pracodawcy.

Jednakże kierownika zakładu nie można ani prawnie, ani ekonomicznie lub socjologicznie utożsamiać z pracodawcą. Pozostaje on w ekonomicznej i socjalnej zależności od pracodawcy, gdyż utrzymuje się z wynagrodzenia uzyskiwanego za oddanie swojej siły roboczej do dyspozycji pracodawcy. Szczególnie wyraźnie jest to widoczne w przypadku dyrektorów przedsiębiorstw państwowych po wprowadzeniu w przedsiębiorstwach samorządu pracowniczego.[13] „Władza gospodarcza" w przedsiębiorstwie należy obecnie przede wszystkim do organów samorządu załogi przedsiębiorstwa, z zastrzeżeniem określonych w ustawie uprawnień dla właściwego organu administracji państwowej (organu założycielskiego). Te organy decydują o istotnych sprawach przedsiębiorstwa, natomiast dyrektor, będący jednym z organów przedsiębiorstwa, kieruje jego bieżącą działalnością oraz wykonuje jego funkcje jako podmiotu zatrudniającego. Przy tym jest obowiązany wykonywać uchwały rady pracowniczej dotyczące działalności przedsiębiorstwa. W trakcie wykonywania swoich dyrektorskich obowiązków nie jest związany poleceniami, nie ma przełożonego w pracy, podlega natomiast kontroli i nadzorowi ze strony innych organów.

Brak personalnego podporządkowania kierownika zakładu pracy przełożonemu może rodzić wątpliwości co do charakteru stosunku prawnego, w ramach którego świadczy on pracę na rzecz zakładu. W piśmiennictwie odpiera się te wątpliwości twierdzeniem, że brak personalnego podporządkowania przełożonemu nie oznacza braku pracowniczego podporządko-

---

[12] Por. T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy, Część I. Ogólna*, Katowice 1977, s. 240.

[13] Na podstawie ustaw z 25 IX 1981 r. o przedsiębiorstwach państwowych (Dz. U. nr 24, poz. 122) oraz o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. nr 24, poz. 123).

wania charakterystycznego dla stosunku pracy, które i w tym przypadku występuje, tylko jest inne niż w stosunkach pracy z pozostałymi pracownikami. Pracownicze podporządkowanie kierownika zakładowi pracy wyraża się między innymi w związaniu kierownika zadaniami zakładu oraz w konieczności poddania się przez niego reżimowi obowiązującemu w zakładzie, np. co do pory i miejsca świadczenia pracy, porządku wewnętrznego itp. Niektórzy autorzy porównują podporządkowanie kierownika zakładu jako pracownika do podporządkowania zleceniobiorcy.[14] Moim zdaniem, istotna różnica między tymi dwoma stosunkami—przy założeniu, że w stosunku zlecenia w ogóle można mówić o podporządkowaniu zleceniobiorcy wobec zleceniodawcy, które wydaje mi się wątpliwe — polega na tym, że kierownik zakładu pozostaje w stałej życiowej (przede wszystkim ekonomicznej) zależności od zakładu jako jego pracodawcy i musi być ustalonym z góry minimalnym zakresie do jego ciągłej dyspozycji, co nie występuje w typowych stosunkach zlecenia.

W starym systemie organizacji przemysłu, kiedy to przedsiębiorstwa państwowe były obligatoryjnie zgrupowane w zjednoczeniach, dyrektor przedsiębiorstwa był podporządkowany naczelnemu dyrektorowi zjednoczenia, który wykonywał wobec niego niektóre funkcje pracodawcy, np. decydował o prawie do premii, nagrodach, wystawiał opinie o pracy, był kompetentny do nakładania kar porządkowych. Niektórzy autorzy traktowali tę zależność dyrektora przedsiębiorstwa od dyrektora zjednoczenia jako podporządkowanie personalne podwładnego przełożonemu. W dawniejszej nauce można było spotkać pogląd, że dyrektor przedsiębiorstwa nie jest pracownikiem przedsiębiorstwa, którym kieruje, lecz pracownikiem jednostki nadrzędnej, z której „ramienia" kieruje podległym przedsiębiorstwem. W centralistycznym systemie zarządzania gospodarką pogląd ten był bliski ówczesnej rzeczywistości, jednakże w nauce prawa pracy jest od końca lat pięćdziesiątych zarzucony.

W systemie zdecentralizowanym, który wprowadziły ustawy z r. 1981, jest, moim zdaniem, oczywiste, że dyrektor przedsiębiorstwa pozostaje w stosunku zatrudnienia z przedsiębiorstwem, jeżeli ma być ono rzeczywiście jednostką samorządną i samodzielną.

Z tego, co ustawa o przedsiębiorstwach państwowych stanowi w sprawie zależności dyrektora przedsiębiorstwa od organów samorządu załogi, w szczególności — od rady pracowniczej oraz od organu założycielskiego, nie wynika, moim zdaniem, aby organy te pełniły w stosunku do dyrektora funkcje pracodawcy, obok przedsiębiorstwa. Organ założycielski występuje wobec przedsiębiorstwa i dyrektora jako organu przedsiębiorstwa

---

[14] W. Muszalski: *Charakter prawny zatrudnienia dyrektora przedsiębiorstwa państwowego*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne" 1967, nr 3, s. 14

z pozycji władczej w ramach nadzoru państwowego (administracyjnego) nad przedsiębiorstwem będącym podstawową państwową jednostką gospodarczą.[15] Rada pracownicza zaś nie stanowi „niezależnej od przedsiębiorstwa struktury organizacyjnej", lecz jest, zgodnie z art. 31 ustawy o przedsiębiorstwach, organem przedsiębiorstwa i w sprawach dotyczących stosunku pracy z dyrektorem może, moim zdaniem, występować tylko w imieniu przedsiębiorstwa.

Tym bardziej nie mogę zgodzić się z poglądem, jakoby rolę podmiotu zatrudniającego pełniły wobec dyrektora, obok przedsiębiorstwa, realizującego „majątkową część stosunku pracy", „cztery niezależne od przedsiębiorstwa struktury organizacyjne, tzn. organ założycielski, organ nadzoru politycznego, organy administracji i kontroli państwowej oraz organy strony pracowniczej, w tym zwłaszcza organy samorządu załogi." [16]

Zależność dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, podobnie jak zależność kierowników innych państwowych jednostek organizacyjnych, od instancji PZPR ma charakter czysto polityczny, pozaprawny. Do czasu wejścia w życie nowej ustawy o przedsiębiorstwach państwowych wyrażała się ona przede wszystkim w tzw. nomenklaturze, tj. faktycznym bezpośrednim decydowaniu o obsadzie stanowisk dyrektorskich przez właściwą instancję partyjną, której polityczne decyzje w tym zakresie wykonywał organ administracji państwowej właściwy do formalnego powołania i odwołania dyrektora. W tym okresie faktyczne uzależnienie dyrektora od instancji partyjnej, w której nomenklaturze znajdowało się jego stanowisko, było silniejsze od wszelkich prawnych zależności i wtedy jednak nie było można przypisywać tej zależności cech podporządkowania pracowniczego. Tym bardziej nie ma podstaw, by czynić to obecnie, gdy nomenklatura w klasycznej postaci przestała być w odniesieniu do przedsiębiorstw państwowych aktualna w związku z wprowadzeniem przez ustawę konkursowego trybu wyłaniania kandydatów na dyrektorów.

---

[15] Istotną zmianę w tym zakresie, niezgodną, moim zdaniem, z podstawowymi założeniami reformy gospodarczej, wprowadza art. 20 ustawy z 21 VII 1983 r. o szczególnej regulacji prawnej w okresie przezwyciężania kryzysu społeczno-ekonomicznego oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. nr 39, poz. 176). Z mocy tego przepisu do art. 34 ustawy z r. 1981 o przedsiębiorstwach państwowych dodaje się ust. 7 w brzmieniu: „Organ założycielski przedsiębiorstwa państwowego podejmuje niezbędne czynności w zakresie stosunku pracy dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, a w szczególności określa jego wynagrodzenie oraz podejmuje inne rozstrzygnięcia związane ze stosunkiem pracy. Podejmowanie tych czynności w stosunku do dyrektora przedsiębiorstwa powołanego przez radę pracowniczą jest dokonywane przez organ założycielski w porozumieniu z radą."

[16] Taką koncepcję pracodawcy dyrektora przedstawił J. Jończyk: *U kogo pracuje dyrektor*, „Gazeta Prawnicza" 1982, nr 10, s. 1 i n.

Bez szczegółowej argumentacji można, moim zdaniem, stwierdzić, że nie pełnią roli zakładu pracy wobec dyrektora przedsiębiorstwa państwowego lokalne organy administracji państwowej ani też NIK lub wyspecjalizowane organy kontroli państwowej, które wykonują funkcje kontrolne, nadzorcze, a w pewnym zakresie także inicjujące i koordynujące wobec przedsiębiorstw państwowych i dyrektorów jako ich organów z ramienia państwa, podobnie jak czynią to w stosunku do wielu innych państwowych jednostek organizacyjnych, a także — organizacji społecznych i poszczególnych obywateli uprawiających działalność publiczną.

Do ukształtowania prawidłowego statusu prawnego dyrektora przedsiębiorstwa konieczne jest uznanie, że podmiotem zatrudniającym dyrektora jest wyłącznie przedsiębiorstwo. W celu wzmocnienia pozycji przedsiębiorstwa jako zakładu pracy dyrektora należałoby, moim zdaniem, skupić w jego gestii prawo dokonywania wszelkich czynności prawnych dotyczących nawiązania, zmiany i rozwiązania stosunku pracy z dyrektorem oraz zawieszania dyrektora w czynnościach, przy zapewnieniu organowi założycielskiemu wpływu na decyzje organów przedsiębiorstwa w tych sprawach w postaci wymagania zgody na ich dokonanie lub prawa zgłoszenia sprzeciwu wobec tych decyzji. Żadne inne organy, instytucje ani organizacje, mające określone kompetencje wobec przedsiębiorstwa, nie mogą być uznawane za pracodawcę dyrektora w sensie prawnym. Można je natomiast uznać za tzw. pracodawców pośrednich, przez których rozumie się „[...] wiele zróżnicowanych czynników stojących poza pracodawcą bezpośrednim i wywierających określony wpływ na to, w jaki sposób kształtuje się umowa o pracę, a w konsekwencji mniej lub bardziej sprawiedliwe stosunki w dziedzinie pracy ludzkiej.” [17]

Obowiązujące przepisy polskiego prawa pracy jednoznacznie kwalifikują stosunek wiążący przedsiębiorstwo z jego dyrektorem jako stosunek pracy. Należy się jednak zastanowić, czy ten rodzaj stosunku prawnego odpowiada faktycznej pozycji dyrektora w przedsiębiorstwie.

W niezgodności z istotą stosunku pracy pozostaje, moim zdaniem, brak związania dyrektora przełożonego poleceniami i niemalże nieograniczona samodzielność w wykonywaniu obowiązków, polegających na kierowaniu bieżącą działalnością przedsiębiorstwa. Trudny do pogodzenia ze statusem pracownika jest również fakt, że dyrektor wykonuje wszystkie funkcje pracodawcy wobec załogi. Bardziej adekwatna do pozycji dyrektora wydaje się być *sui generis* „umowa o kierowanie”, która mogłaby stanowić szczególną postać umowy o pracę lub odrębny rodzaj umowy podlegający regulacji przez prawo pracy w takim zakresie, w jakim strony nie uregulowałyby odmiennie wzajemnych praw i obowiązków. Niektóre przepisy

[17] Encyklika Ojca Świętego Jana Pawła II o pracy ludzkiej *Laborem exercens*, Drukarnia Watykańska „Polyglotta”, s. 59 i n.

prawa pracy, w szczególności dotyczące czasu pracy, związania poleceniami przełożonych, odpowiedzialności porządkowej należałoby, moim zdaniem, z góry wyłączyć od stosowania w tych stosunkach. Odmiennie należałoby uregulować nawiązywanie i rozwiązywanie tych umów.

Jeśli zaś brać pod uwagę dotychczasową pozycję społeczno-ekonomiczną dyrektora w polskich warunkach, to nie odbiega ona istotnie od pozycji innych pracowników i uzasadnia raczej objęcie tej grupy osób ochroną prawa pracy. Nie jest wykluczone, że pod tym względem nastąpią zmiany po urzeczywistnieniu trzech „S" — samodzielności, samorządności i samofinansowania przedsiębiorstw. Być może, wtedy wybitnym fachowcom od zarządzania zapewni się w przedsiębiorstwach płace, które pozwolą im na standard życia odcinający się wyraźnie od poziomu życia przeciętnej rodziny pracowniczej, co byłoby tym bardziej uzasadnione, że stanowiłoby w jakimś zakresie rekompensatę niepewności zatrudnienia. Aktualna jednak pozycja socjoekonomiczna dyrektora przemawia za potraktowaniem go jako pracownika zależnego. Również przyzwyczajenie i pewien konserwatyzm polskiego prawnictwa przemawiają przeciwko mnożeniu nowych bytów prawnych [18] — za utrzymaniem zasady, że dyrektor pozostaje w „zwyczajnym" stosunku pracy.

Obecnie jest to stosunek pracy o charakterze zobowiązaniowym, różniący się jednak od umownych stosunków pracy głównie trybem nawiązania i rozwiązania. Źródłem jego powstania jest powołanie — akt o nie wyjaśnionej do końca naturze, uchodzący do niedawna powszechnie za akt administracyjnoprawny, zbliżony w charakterze do nominacji, lecz nie utożsamiany z nią.[19]

Po wejściu w życie kodeksu pracy, który rozszerzył zakres powołania na niektóre stanowiska w jednostkach organizacyjnych niepaństwowych, gdzie pochodzi on od podmiotów nie będących organami administracji państwowej, pojawiają się poglądy kwestionujące administracyjnoprawny charakter aktu powołania.[20] Również w większości przedsiębiorstw państwowych powołania dyrektora dokonuje obecnie organ nie państwowy, lecz samorządowy — rada pracownicza.

Akt powołania pochodzący od organu zwierzchniego czy od kierownika jednostki nadrzędnej ma znaczenie nadania władzy „z góry", które oznacza względną co najmniej niezależność od innych organów czy sił

[18] Odwrotną tendencję prezentuje J. Jończyk: *Wprowadzenie do problematyki służb publicznych,* [w:] *Służby publiczne, Materiały IX Zimowej Szkoły Prawa Pracy,* Wrocław—Karpacz 1982, s. 17 i n.

[19] Por. w tej kwestii np. G. Bieniek: [w:] *Kodeks pracy, Komentarz,* Wydawn. Prawn., Warszawa 1977, s. 256 i n.

[20] Por. T. Zieliński: *Zarys wykładu prawa pracy, Część II,* Katowice 1978, s. 41 i n.

w danej jednostce (przedsiębiorstwie), a jednocześnie — uzależnienie od podmiotu stojącego na zewnątrz tej jednostki. Powołanie wprowadzone w celu obsadzenia stanowisk kierowniczych w przedsiębiorstwach na przełomie lat czterdziestych i pięćdziesiątych stało się ważnym instrumentem upolitycznienia gospodarki, które — jak widzimy — niczego dobrego tej gospodarce nie przyniosło. Akt powołania dokonywany przez organ przedsiębiorstwa nie ma tego znaczenia i — zdaniem moim — nie ma istotnego sensu odmiennego od umowy o pracę na danym stanowisku, poza różnicami co do rozwiązania stosunku pracy, wynikającymi z aktualnie obowiązującego prawa. Dlatego nie widzę uzasadnienia w utrzymywaniu aktu powołania jako sposobu obsadzania stanowisk dyrektorskich czy tym bardziej innych stanowisk kierowniczych w przedsiębiorstwach, poza — ewentualnie — nielicznymi wyjątkami dotyczącymi przedsiębiorstw o szczególnym znaczeniu dla obronności kraju czy funkcjonowania państwa jako całości, jeżeli państwo pragnie sobie zapewnić wzmożony i bezpośredni wpływ na ich działanie, między innymi przez obsadzanie stanowisk kierowniczych w drodze powołania przez organy administracji państwowej i odwoływanie w tym samym trybie ze stanowisk. W tych przedsiębiorstwach akt powołania jako swoisty akt inwestytury mógłby stanowić przesłankę skuteczności i źródło obowiązku nawiązania stosunku pracy, do którego dochodziłoby przez zawarcie umowy o pracę między osobą powołaną a organem przedsiębiorstwa właściwym do rozwiązania lub zmiany stosunku pracy w odpowiednim trybie. Cel ten można by osiągnąć, wprowadzając zamiast aktu powołania lub odwołania poprzedzającego umowę, obowiązek uzyskiwania uprzedniej zgody organu administracji na nawiązanie lub rozwiązanie stosunku pracy z dyrektorem pod rygorem nieważności tych czynności prawnych. We wszystkich pozostałych przedsiębiorstwach stosunek pracy z dyrektorem powinien być, moim zdaniem, nawiązywany przez samoistną umowę o pracę.

Niektórzy autorzy [21] dopatrują się w statusie dyrektora przedsiębiorstwa państwowego oraz innych kierowniczych pracowników zakładów produkcyjnych i usługowych — i to nie tylko państwowych, lecz także spółdzielczych i innych społecznych, a nawet prywatnych — elementów służby publicznej. W przypadku przedsiębiorstw państwowych wiąże się je z podnoszonym wyżej charakterem aktu powołania na stanowisko i jego konsekwencjami. W stosunku zaś do wszystkich zakładów proponuje się sięgnięcie do „[...] kryterium społecznej funkcji własności oraz publicznych elementów zawartych w trojakiej władzy kierownika: dyrektywnej, dystrybutywnej i dyscyplinarnej”. Stosując to kryterium, można — zdaniem J. Jończyka — doszukać się elementów służby publicznej nie tylko

[21] Jończyk: *Wprowadzenie do problematyki...*, s. 16 i 17.

w obrębie własności państwowej, lecz także spółdzielczej i prywatnej, nie tylko u kierowników wyższego szczebla, lecz u tych wszystkich, którzy dysponują całością lub częścią tej władzy.

Jest to reminiscencja poglądu przypisującego dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego charakter organu administracji państwowej, przyjętego w polskim powojennym piśmiennictwie za nauką radziecką, gdzie jest on wciąż żywy. Nasza nauka prawa administracyjnego odstąpiła od tego poglądu, wyciągając prawidłowe wnioski z różnic między organizowaniem działalności gospodarczej w obrębie własności państwowej a właściwą administracją państwową, związaną z możliwością stosowania środków władczych przymusu państwowego.[22] Pogląd ten zaciążył jednak nad prawem pracy oraz jego nauką i praktyką — traktowaniem kierowniczej kadry gospodarczej na wzór funkcjonariuszy (urzędników) państwowych.

Przy założeniu, że publiczne jest to, co dotyczy interesu ogólnospołecznego, a prywatne to, co dotyczy interesu jednostkowego, trudno zaprzeczyć, że także w zarządzaniu gospodarką są elementy publiczne. Jednakże podział na to, co prywatne, i to, co publiczne, w praktyce jest bardzo trudny. Niezależnie od tych trudności, wątpliwy wydaje się pożytek z przenoszenia konstrukcji służby publicznej i stosunku służbowego na grunt gospodarki. Wymieniane przez J. Jończyka, tradycyjne cechy służby publicznej, jak specjalna selekcja kadr, stabilizacja zatrudnienia, dyspozycyjność, eksponowany obowiązek posłuszeństwa i lojalności[23], są, według mnie, zaprzeczeniem pożądanych cech stosunku zatrudnienia kierowniczej kadry gospodarczej. Stosunek ten powinna cechować duża elastyczność i zwiększona swoboda rozwiązania go, zaś od dyrektora czy innego kierowniczego pracownika powinno się oczekiwać raczej — obok fachowości — inicjatywy i samodzielności aniżeli posłuszeństwa i dyspozycyjności. Przez cały dotychczasowy okres powojenny dobierano kierowniczą kadrę głównie według kryterium posłuszeństwa i dyspozycyjności, dlatego z uznaniem i nadzieją należy przyjąć odwrót od tych zasad zapoczątkowany przez ustawy z r. 1981 o przedsiębiorstwach państwowych. Dróg do poprawy jakości pracy kadry kierowniczej w gospodarce należy, moim zdaniem, poszukiwać nie we wprowadzeniu swoistego reżimu „służby", lecz we właściwym doborze kandydatów do pracy na stanowiskach kierowniczych i w instrumentach ekonomicznych. Obie strony — przedsiębiorstwo i dyrektor — powinny mieć możliwość zrealizowania swoich celów przez nawiązanie stosunku pracy. Zaś najdogodniejszym prawnym instrumentem do skojarzenia ich interesów jest, moim

---

[22] W tej sprawie patrz zwłaszcza: W. Dawidowicz: *O podstawach teorii przypisującej dyrektorowi przedsiębiorstwa państwowego charakter organu administracji państwowej*, „Państwo i Prawo" 1967, z. 7 oraz powołaną tam literaturę.

[23] *Ibid.*, ss. 18 i 23.

zdaniem, umowa, tj. tradycyjna umowa o pracę z niezbędnymi modyfikacjami lub sugerowana wcześniej przeze mnie umowa o kierowanie. Stronom powinno się zapewnić przy jej zawieraniu dużą, niemalże nieograniczoną, swobodę ustalania jej treści. Obawa pokrzywdzenia pracownika jest na tym szczeblu raczej minimalna, zresztą zasada korzyści (minimum uprawnień z ustawy) pracownika powinna być i tu honorowana. Zaś o własny dobrze rozumiany interes powinno dbać samorządne i samofinansujące się przedsiębiorstwo (jego organy samorządowe), mimo braku związania formalną, szczegółową dyscypliną finansową.

Prawo pracy powinno gwarantować stronom tych umów większą niż w przypadku szeregowych pracowników swobodę jednostronnego rozwiązania stosunku pracy. Zwłaszcza podmiot zatrudniający, z uwagi na stosunek szczególnego zaufania łączący go z kierownikiem jako osobą wtajemniczoną we wszystkie jego sprawy i wywierającą decydujący wpływ na jego funkcjonowanie, musi mieć możliwość zmiany na stanowisku kierownika, jeśli z ważnych powodów zaufanie to zostało podważone. Ochrona kierownika przed utratą źródła zarobkowania może być tylko pośrednia — przez wysokie świadczenia materialne (odprawy i odszkodowania) związane z nie uzasadnionym przedwczesnym zakończeniem stosunku pracy przez pracodawcę. Konieczne jest także zagwarantowanie możności obrony godności pracownika na kierowniczym stanowisku przed ewentualnymi krzywdzącymi go zarzutami i niesłuszną negatywną oceną jego pracy w związku z rozwiązaniem stosunku pracy.

Dotychczasowe rozważania dotyczyły bezpośrednio głównie tylko dyrektora przedsiębiorstwa jako kierownika zakładu pracy. Myślę, że bez obawy popełnienia istotnego błędu można je odnieść także do kierowników innej dużej grupy państwowych zakładów pracy, którą stanowią tzw. zakłady administracyjne [24], powołane do świadczenia usług socjalno-kulturalnych w określonej dziedzinie. Należy jednak wziąć pod uwagę duże zróżnicowanie wewnętrzne tej grupy zakładów pracy w zależności od przedmiotu działalności, który decyduje o różnym stopniu zainteresowania państwa w bezpośrednim wpływie na obsadę kadrową tych zakładów, w szczególności stanowisk kierowniczych. Szczególnie duże jest niewątpliwie zaangażowanie aparatu państwowego w sprawy zakładów mających na celu zapewnienie bezpieczeństwa i porządku publicznego (zakłady karne, ośrodki przystosowania społecznego), znacznie mniejsze, gdy chodzi na przykład o szpitale, domy pomocy społecznej, muzea lub biblioteki. Wydaje się, że w ostatnio wymienionych i do nich podobnych zakładach

[24] W sprawie określenia zakładu administracyjnego por. w szczególności E. Ochendowski: *Organy administracji niezespolonej i zakłady administracyjne*, [w:] *System prawa administracyjnego*, t. II, pod red. J. Jendrośki, Ossolineum, Wrocław—Warszawa—Kraków 1977, s. 305 i n.

status kierownika powinien być podobny do statusu dyrektora przedsiębiorstwa — a więc umowny. Zaś zakłady mające na celu ochronę bezpieczeństwa i porządku publicznego bliższe wydają się urzędom aniżeli przedsiębiorstwom, toteż stasus ich kierowników należałoby przyrównać raczej do pozycji kierownika urzędu państwowego.

Trzecią grupę państwowych zakładów pracy stanowią jednostki organizacyjne określone w art. 3 k.p. jako urzędy. Teoretycznie w grę wchodzi cały aparat państwowy, tj. organy władzy, administracji i wymiaru sprawiedliwości. W praktyce trudno ustalić, jakie jednostki organizacyjne tego aparatu należy uważać za zakłady pracy. Pewną wskazówkę mogą stanowić przepisy w sprawie praw i obowiązków pracowników urzędów państwowych. Przepis § 1 nie obowiązującego już rozporządzenia Rady Ministrów z 20 XII 1974 r. wymieniał pracowników terenowych organów administracji państwowej, urzędów podległych naczelnym i centralnym organom administracji państwowej, Kancelarii Sejmu, Kancelarii Rady Państwa i Najwyższej Izby Kontroli.[25] Zaś ustawa z 16 IX 1982 r. o pracownikach urzędów państwowych [26] wymienia w charakterze zakładów pracy: urzędy naczelnych, centralnych i terenowych organów administracji państwowej, Kancelarię Sejmu i Kancelarię Rady Państwa, urzędy podległe naczelnym organom władzy państwowej oraz naczelnym i centralnym organom administracji państwowej. Artykuł 6 k.p. wymienia wprost jako zakłady pracy polskie przedstawicielstwa, misje i inne placówki za granicą. Z właściwych przepisów [27] można wnosić, że zakłady pracy stanowią też sądy — Sąd Najwyższy, sądy wojewódzkie i rejonowe, okręgowe sądy pracy i ubezpieczeń społecznych, Naczelny Sąd Administracyjny oraz jednostki organizacyjne prokuratury — Prokuratura Generalna, prokuratury wojewódzkie i rejonowe, Naczelna Prokuratura Wojskowa, prokuratury okręgów i garnizonów.

Wydaje się, że status kierownika urzędu państwowego jako kierownika zakładu pracy powinien różnić się od pozycji dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. Szczególne problemy w sferze regulowanej przez prawo pracy nastręcza status osób pełniących funkcje monokratycznych organów administracji państwowej (wojewody, naczelnika miasta lub gminy, prezydenta miasta) i będących jednocześnie z tego tytułu kierowni-

---

[25] Dz. U. nr 49, poz. 300.

[26] Dz. U. nr 31, poz. 214.

[27] Ustawa z 20 IX 1984 r. o Sądzie Najwyższym Dz. U. nr 45, poz. 241, ustawa z 20 VI 1985 r. prawo o ustroju sądów powszechnych (Dz. U. nr 31, poz. 137), ustawa z 31 I 1981 r. o Naczelnym Sądzie Administracyjnym oraz o zmianie ustawy — kodeks postępowania administracyjnego (Dz. U. 1981, nr 4, poz. 8), ustawa z 20 VI 1985 r. o Prokuraturze Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej (Dz. U. nr 31, poz. 138),

kami odpowiednich urzędów (wojewódzkiego, miejskiego lub gminnego). Osoby te uznaje się powszechnie za pracowników, zgodnie z panującą tendencją, by w państwie socjalistycznym jak najszerszy krąg osób utrzymujących się z własnej pracy poddać regulacji prawa pracy. Tocząca się dyskusja dotyczy nie tego, czy pozostają one w stosunku pracy, lecz specyficznych cech tego stosunku oraz problemu rozdzielenia sfery pracowniczej (obligacyjnej) i urzędniczej (administracyjnoprawnej) w ich statusie.[28]

Uznanie osób pełniących etatowe funkcje monokratycznego organu administracji lub członka kolegialnego organu władzy czy administracji za pracowników podlegających w zasadzie powszechnemu ustawodawstwu pracy nie odpowiada, moim zdaniem, rzeczywistości. W praktyce bowiem prawo pracy nie znajduje wcale lub prawie wcale zastosowania do nich. Znacznie bliższe prawdy byłoby uznanie, że osoby te nie pozostają w stosunku pracy, lecz w odrębnym jakościowo stosunku służbowym o charakterze publicznoprawnym, którego drugą stroną jest państwo (ewentualnie w przyszłości — odpowiednia osoba prawna prawa publicznego, np. województwo lub gmina, gdyby uznać ich podmiotowość prawną odrębną od państwa). Podstawą prawną tego stosunku służbowego powinien być akt o charakterze publicznoprawnym, w szczególności nominacja lub wybór. Prawa i obowiązki osób pełniących służbę publiczną (państwową) w charakterze organów lub członków kolegialnych organów państwowych należałoby uregulować w specjalnych aktach prawnych, co nie wykluczałoby stosowania do nich na zasadzie odesłania niektórych przepisów prawa pracy.

Na przeciwległym biegunie w stosunku do urzędów państwowych znajdują się zakłady pracy spółdzielcze i inne organizacje społeczne oraz zakłady pracy nie uspołecznione. W spółdzielniach i innych organizacjach społecznych istnieją z reguły kolegialne organy wykonawcze — zarządy. Wobec tego, że art. 4 k.p. ustanawia zasadę jednoosobowego kierownictwa zakładem pracy, powstaje kwestia, czy kolegialne organy, zarządzające tymi organizacjami, są równocześnie kolegialnymi kierownikami zakładów pracy, które stanowią te organizacje, czy też obok kolegialnego zarządu powinny one mieć odrębne, jednoosobowe kierownictwo, zajmujące się sprawami z zakresu prawa pracy.

W odniesieniu do spółdzielni problem te rozstrzyga art. 53 ustawy z 16 IX 1982 r. prawo spółdzielcze.[29] Zgodnie z tym przepisem statut spółdzielni może przewidywać, że bieżącą działalnością gospodarczą spół-

---

[28] Por. zwłaszcza T. Zieliński: *Problem stosunków służbowych a kodyfikacja prawa pracy w PRL*, „Państwo i Prawo" 1974, z. 6.

[29] Dz. U. nr 30, poz. 210.

dzielni kieruje w ramach uchwał zarządu jeden z członków zarządu lub inna osoba powołana przez zarząd, po uzyskaniu zgody rady, na stanowisko kierownika tej działalności. Osoba kierująca bieżącą działalnością gospodarczą spółdzielni jest kierownikiem spółdzielni jako zakładu pracy w rozumieniu kodeksu pracy. W spółdzielniach o złożonej wewnętrznej strukturze kierownikiem zakładu jest również osoba kierująca wyodrębnioną organizacyjnie i gospodarczo jednostką spółdzielni, stanowiącą zakład pracy w rozumieniu art. 3 k.p. Oznacza to, moim zdaniem, że w tych spółdzielniach, których statuty nie przewidują stanowiska kierownika bieżącej działalności gospodarczej lub kierowników wyodrębnionych organizacyjnie i gospodarczo jednostek spółdzielni, zarząd jako organ kierujący działalnością spółdzielni oraz reprezentujący ją na zewnątrz jest również kolegialnym kierownikiem spółdzielni jako zakładu pracy. Podobnie w przypadku innych organizacji zarządzanych kolegialnie należy uznać, moim zdaniem, ich kolegialne organy zarządzające za kierowników zakładów pracy, jeśli przepisy regulujące działalność tych organizacji nie stanowią inaczej. Takie rozwiązanie jest zgodne z zasadą, według której kierownik zakładu to osoba (organ) kierująca(y) całokształtem działalności danej jednostki, odpowiadająca(y) między innymi za prawidłowe wykonywanie zadań zakładu wynikających z planu społeczno-gospodarczego rozwoju kraju (Wstęp do kodeksu pracy).

Członkowie zarządu spółdzielni, w której nie powołano kierownika bieżącej działalności gospodarczej, uczestniczą w kierowaniu spółdzielnią jako zakładem pracy w ramach stosunku członkostwa w zarządzie, do którego, według dotychczasowej praktyki, stosuje się odpowiednio przepisy o zleceniu.[30] Z punktu widzenia prawa pracy należałoby ich zaliczyć do osób z kręgu pracodawcy. Zaś kierownik bieżącej działalności spółdzielni ma status pracownika pod pewnymi względami podobny do statusu dyrektora przedsiębiorstwa państwowego. Jego uzależnienie od zarządu spółdzielni jako samorządowego organu spółdzielni jest, moim zdaniem, większe niż dyrektora przedsiębiorstwa od rady pracowniczej, między innymi z tego względu, że w pierwszym przypadku nie ma tak rozbudowanej, jak w przypadku drugim, wielostronnej zależności od różnych czynników zewnętrznych. Wynika to z faktu, że samorząd w spółdzielni jest — zgodnie z prawem — jej gospodarzem, zaś samorząd załogi przedsiębiorstwa państwowego — tylko głównym współgospodarzem przedsiębiorstwa.

Status kierownika nie uspołecznionego zakładu pracy może być różny w zależności od rodzaju zakładu pracy. Na przykład w spółkach (które mogą być także zakładami uspołecznionymi, gdy uczestniczy w nich kapitał państwowy) jest on z reguły podobny do spółdzielni, tzn. kierowni-

---

[30] Por.: *Prawo spółdzielcze, Komentarz*, pod red. M. Gersdorfa i J. Ignatowicza, Wydawn. Prawn., Warszawa 1966, s. 146.

kiem zakładu jest organ kolegialny (zarząd), albo jest to pracownik zatrudniony przez zarząd (lub inny organ spółki) do kierowania bieżącą działalnością przedsiębiorstwa spółki. W małych spółkach funkcję tę może również spełniać jednoosobowo jeden ze wspólników „prowadzący sprawy spółki", któremu należałoby przyznać status osoby z kręgu pracodawcy.

Jeżeli uznamy za zakłady pracy warsztaty rzemieślnicze i inne podobne placówki prowadzone w celach zarobkowych przez osoby fizyczne [31], to osoby prowadzące te placówki (z reguły — właścicieli lub dzierżawców) należałoby uznać za kierowników tych (nie uspołecznionych) zakładów pracy. W tym przypadku w potocznym rozumieniu, a także w sferze obrotu regulowanego przez prawo cywilne, osoba pracodawcy byłaby tożsama z osobą kierownika zakładu pracy, natomiast w sferze stosunków pracy warsztat jako zakład pracy byłby traktowany jako wydzielony (na podstawie decyzji administracyjnej — zezwolenia na prowadzenie określonej działalności) z osobistej sfery osoby fizycznej prowadzącej warsztat. Podstawę prawną do pełnienia funkcji kierownika zakładu pracy stanowiłoby w tym przypadku prawo własności (lub inne prawo majątkowe do urządzeń warsztatu), a także zezwolenie na prowadzenie danej placówki.

Odrębną, prawie zupełnie nie opracowaną, grupę zakładów pracy stanowią uznane przez państwo związki religijne, a wśród nich przede wszystkim Kościół Katolicki w Polsce, którego jednostki organizacyjne i liczne instytucje kościelne zatrudniają dużą grupę pracowników. Nie wchodząc w skomplikowany problem statusu prawnego Kościoła Katolickiego w Polsce i osobowości prawnej jego jednostek organizacyjnych, pragnę tylko zwrócić uwagę na trudności z zakwalifikowaniem kościelnych (wyznaniowych) zakładów pracy w przyjętym w kodeksie pracy podziale zakładów pracy na uspołecznione i nie uspołecznione. Mogłoby się wydawać, że związki wyznaniowe, jako organizacje społeczne *ex definitione*, stanowią jednostki uspołecznione z punktu widzenia prawa, w tym — prawa pracy. Jednakże polskie prawo nie traktuje jednolicie wszystkich organizacji społecznych, co przejawia się na przykład w przyznaniu szczególnej ochrony mienia związanej ze społecznym jego charakterem tylko mieniu tzw. organizacji społecznych ludu pracującego [32], korzystających ponadto także z innych szczególnych uprawnień, np. procesowych. Jako organizacje społeczne ludu pracującego traktuje się legalne zrzeszenia samorządowe o charakterze świeckim, które w swych celach statutowych i w praktycznej działalności uwzględniają dobro ogólnospołeczne, a nie tylko dobro

[31] Tak Sąd Najwyższy, np. w uchwale 7 Sędziów z 6 VIII 1980 r. V PZP 12/78, OSN CP 1980, nr 12, poz. 226.

[32] Artykuł 120 § 6 k. k.

swych członków.[33] Do tej grupy zalicza się między innymi organizacje społeczno-wyznaniowe (np. PAX, CHSS, KIK), wyłącza się z niej natomiast związki religijne. Związana z tym odmowa objęcia szczególną ochroną prawną mienia tych związków jest, moim zdaniem, w świetle nie kwestionowanej pozytywnej roli społecznej Kościoła Katolickiego i innych związków wyznaniowych nie uzasadniona[34] i krzywdząca. Wydaje się, że również na gruncie prawa pracy związki religijne oraz ich organizacje i instytucje powinny być traktowane jako uspołecznione zakłady pracy, jednakże stanowcze wypowiedzenie się w tej kwestii wymagałoby dokładnego przebadania przepisów wprowadzających rozróżnienie zakładów pracy uspołecznionych i nie uspołecznionych z punktu widzenia ich celów i funkcji. Może się wtedy okazać, że *ratio legis* przepisów odnoszących się tylko do uspołecznionych zakładów pracy przemawia przeciwko obejmowaniu ich zakresem związków religijnych i ich organizacji. W jednostkach organizacyjnych Kościoła Katolickiego i w większości pozostałych związków religijnych obowiązuje zasada jednoosobowego kierownictwa. Ich kierownicy pozostają z reguły z tymi związkami i ich jednostkami organizacyjnymi, stanowiącymi zakłady pracy, w szczególnym stosunku o charakterze publicznym, regulowanym przez prawo wewnątrzorganizacyjne (w przypadku Kościoła Katolickiego — prawo kanoniczne).

W przypadku osób fizycznych zatrudniających pracowników pojęcie kierownika zakładu pracy nie jest aktualne. W razie gdy pracodawca zleci kierowanie pracą zatrudnionemu przez siebie pracownikowi lub innej osobie, np. członkowi swojej rodziny, osobę tę należy traktować jako pełnomocnika pracodawcy. W przypadku gdy pracodawca nie ma wymaganej zdolności do czynności prawnych, jego prawa i obowiązki w zakresie stosunków pracy wykonuje przedstawiciel ustawowy. Do osób fizycznych zatrudniających pracowników oraz do ich przedstawicieli ustawowych należy, moim zdaniem, stosować odpowiednio przepisy dotyczące kierownika zakładu pracy z mocy art. 299 § 1 k.p. Przepis ten stanowi wprawdzie bezpośrednio tylko o odpowiednim stosowaniu do tych osób przepisów „dotyczących zakładu pracy", jednakże przepisy „dotyczące kierownika zakładu pracy" są w moim przekonaniu przepisami „dotyczącymi zakładu pracy" w rozumieniu art. 299 k.p.

Z przeprowadzonych — na pewno nie wyczerpujących i często dyskusyjnych — rozważań wynika, że jednoznaczna odpowiedź na postawione w tytule artykułu pytanie nie jest bynajmniej prosta. Status prawny kierownika zakładu pracy może być różny, w zależności od rodzaju zakładu pracy. W najliczniejszej grupie zakładów, które stanowią przedsiębiorstwa

---

[33] L. Wiśniewski: *O kryteriach zaliczenia zrzeszeń do organizacji społecznych ludu pracującego*, „Państwo i Prawo" 1974, nr 4, s. 93.

[34] Tak też M. Pietrzak: *Prawo wyznaniowe*, Warszawa 1979, s. 117.

państwowe i spółdzielnie, a więc jednostki gospodarki uspołecznionej, kierownik zakładu pracy pozostaje w prawnym stosunku pracy z tym zakładem, podlegając poza tym w zakresie wykonywania swych obowiązków, zwłaszcza w przypadku dyrektora przedsiębiorstwa państwowego, wielorakim zależnościom od organów i organizacji stojących na zewnątrz zakładu. Będąc pracownikiem, kierownik zakładu pracy jednocześnie pełni funkcje pracodawcy wobec pozostałych pracowników zakładu, utożsamiając się często w ich świadomości z bezpośrednim pracodawcą. W zakładach nie uspołecznionych kierownik zakładu z reguły jest prawnie tożsamy z pracodawcą. W pozostałych jednostkach organizacyjnych, stanowiących zakłady pracy, formalny status kierownika może być w szczególności statusem pracownika, pozostającego w obligacyjnym stosunku pracy z kierowanym przez siebie zakładem albo z jednostką nadrzędną, lub funkcjonariusza państwowego, pozostającego w publicznoprawnym stosunku z jednostką organizacyjną aparatu państwowego, członka samorządowego organu zarządzającego (niektóre spółdzielnie, stowarzyszenia), a także — statusem „funkcjonariusza" związku wyznaniowego. Kodeks pracy zdaje się nie dostrzegać tych zróżnicowanych sytuacji, kwalifikując jednolicie kierownika zakładu pracy jako pracownika. Jest to jeden z przejawów jednostronnego nastawienia kodeksu pracy na regulację przede wszystkim stosunków pracy w zakładach produkcyjnych.

РЕЗЮМЕ

Правовой статус руководителя предприятия или учреждения бывает разный и зависит от вида предприятия или учреждения. Как правило, в единицах обобществленного хозяйства руководитель предприятия находится в трудовом правоотношении с этим предприятием. В настоящее время это трудовое отношение носит облигационный характер и отличается от договорного трудового отношения, главным образом, порядком его установления и расторжения. Этот порядок заключается в назначении и снятии с должности, которые являются односторонними актами, совершаемыми органом предприятия (например, рабочим советом)или же контролирующим вышестоящим органом. Руководитель предприятия как работник лично не подчинен начальнику, но находится в многосторонней зависимости, особенно директор государственного предприятия, от органов и организаций как внутри предприятия (органы самоуправления), так и вне его (вышестоящая единица, орган государственного контроля, партийная инстанция, органы местной администрации). Поэтому некоторые авторы склонны выдвинуть тезис о том, что все вместе эти организации и органы по отношению к руководителю предприятия выполняют функцию работодателя. По мнению автора статьи, работодателем для руководителя предприятия является исключительно руководимое им предприятие, его зависимость от других органов и организаций не имеет характера рабочего подчинения.

Руководитель предприятия, сам являясь работником, выполняет функцию работодателя по отношению к другим работникам предприятия, которые отожде-

ствляют его в своем сознании с работодателем. В необобществленных предприятиях руководитель предприятия в правовом отношении по существу тождественен работодателю. В остальных организационных единицах, являющихся производственными предприятиями, руководитель может иметь статус работника, государственного должностного лица (государственные учреждения), компаньона, занимающегося делами товарищества, члена самоуправляющегося руководящего органа и, наконец, „должностного лица" религиозного общества.

Кодекс труда не принимает во внимание всех этих разнообразных ситуаций, трактуя руководителя предприятия или учреждения всегда одинаково — как работника. В этом проявляется односторонность Кодекса труда, служащего прежде всего регулированию трудовых отношений на производственных предприятиях.

ZUSAMMENFASSUNG

Der Rechtstatus des Betriebsleiters kann, in Abhängigkeit von der Art des Arbeitsbetriebes sehr verschieden sein. Der Leiter im volkseigenen Betrieb steht in der Regel im rechtlichen Arbeitsverhältnis mit diesem Arbeitsbetrieb. Zur Zeit hat dieses Arbeitsverhältnis einen obligatorischen Charakter. Das rechtliche Arbeitsverhältnis unterscheidet sich vom vertragsmässigen im Verfahren des Abschlusses und der Auflösung. Dieses Verfahren beruht auf Berufung und Abberufung vom Posten, was ein einseitiger vom Organ des Arbeitsbetriebes (z. B. Arbeiterrat des Betriebes) oder vom Organ der Betriebsaufsicht durcheführter Akt ist. Der Betriebsleiter ist persönlich nicht als Arbeitnehmer dem Vorgesetzten unterstellt, sondern besonders als Direktor des Staatsunternehmens ist er abhängig von Organen und Organisationen innen (Selbstverwaltungsorgane) und aussen (Organe der staatlichen Aufsicht, Parteiinstanz, Organe der territorialen Verwaltung) des Betriebes. Manche Verfasser sind der Meinung, dass alle diese Einrichtungen insgesamt gegenüber dem Betriebsleiter die Funktion des Arbeitgebers ausüben. Ich vertrete die Ansicht, dass nur der von ihm geleitete Arbeitsbetrieb ein Arbeitgeber für den Betriebsleiter ist. Die Abhängigkeit von anderen Organen und Organisationen weist die Arbeiterunterordnung nicht auf.

Als Arbeitnehmer übt der Betriebsleiter zugleich die Funktion des Arbeitgebers für die sonstigen Betriebsarbeiter aus, die ihn oft in ihrer Bewusstsein dem unmittelbaren Arbeitgeber gleichsetzen. In nicht volkseigenen Unternehmen ist der Betriebsleiter in der Regel rechtlich identisch mit dem Arbeitgeber. In übrigen Organisationseinrichtungen, die ein Unternehmen sind, kann der Betriebsleiter einen besonderen Status haben, so z. B.: des Arbeiters, des Staatsangestellten (Staatsamt), des Mitgliedes des selbstverwaltenen Organs (Verband), des die Angelegenheiten der Gesellschaft leitenden Teilhabers, endlich des „Funktionärs" des konfessionellen Vereins.

Das Arbeitsgesetzbuch berücksichtigt diese differenzierten Zustände nicht. Es betrachtet den Betriebsleiter einzig als Arbeitnehmer. Diese Stellung ist ein Anzeichen der einseitigen Einstellung des Arbeitsgesetzbuches zur Regulierung der Arbeitsverhältnisse vor allem in den Produktionsbetrieben.